



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**PENGARUH KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA BANK BNI SYARIAH CABANG CIREBON**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (SE.I)
pada Jurusan Muamalah Hukum Ekonomi Syari'ah
Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam**

Oleh :

ERNA OCTAVIANA

NIM 59321306



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
SYEKH NURJATI CIREBON
TAHUN 2015 M / 1435 H**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

ABSTRAK

ERNA OCTAVIANA. *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon”*

Perbankan syariah adalah suatu sistem perbankan yang dikembangkan berdasarkan syariah (hukum) Islam. Dalam menjalankan usahanya sebagai lembaga keuangan, kegiatan bank sehari-hari tidak akan terlepas dari bidang keuangan. Hal ini sesuai dengan kegiatan utama suatu bank yaitu menghimpun dana melalui simpanan dan kemudian dengan cara menyalurkan dana kepada masyarakat umum dalam bentuk kredit atau pinjaman. Demikian juga Bank BNI Syariah Cirebon, dalam menjalankan usahanya, selain melaksanakan kegiatan-kegiatan umum dalam menjual produknya sebagai lembaga keuangan, juga memberikan kompensasi dengan tujuan dapat terjalin satu ikatan kerja sama. Agar suatu usaha yang dijalankannya dapat berjalan dengan lancar dapat mengurangi pengorbanan sumber daya untuk menghasilkan produk yang lebih besar dengan mutu yang lebih baik.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana gambaran kompensasi pada Bank BNI Syariah Cirebon ? gambaran produktivitas kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cirebon ?, dan seberapa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cirebon ?. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data angket atau kuesioner. Populasi yang digunakan adalah karyawan pada Bank BNI Syariah. Sedangkan metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus teknik sampling sebanyak 57 orang. Data yang dikaji dengan menggunakan hipotesis dengan tahap uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik dan uji regresi. Data yang diolah menggunakan SPSS versi 17.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $\hat{Y} = 4,383 + 0,875X$. Berdasarkan hasil data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pada pengujian asumsi klasik data berdistribusi normal, tidak adanya multikoleniritas, semua variabel tidak mengalami heteroskedastisitas, dan data ini terbebas dari terjadinya autokorelasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,124 > 2,004$) artinya hipotesis diterima.

Kata Kunci : Kompensasi, Produktivitas Kerja, Bank BNI Syariah



ABSTRACT

ERNA OCTAVIANA. "Compensation Effect on Productivity Employees at Bank BNI Syariah Branch Cirebon"

Islamic banking is a banking system that was developed based on sharia (law) of Islam. In running its business as a financial institution, the activities of daily bank will not be separated from the financial sector. This is consistent with the main activity of a bank is to raise funds through deposits and then by channeling funds to the general public in the form of credit or loans. Likewise, Bank BNI Syariah Cirebon, in conducting their business, in addition to carrying out general activities in selling its products as a financial institution, it also gives kompensasai can be established with the goal of cooperative ties. In order for a business to run smoothly dijalakannya can reduce the sacrifice of resources to produce a larger product with better quality.

Formulation of the problem in this is how the picture penelitisn compensation at Bank BNI Syariah Branch Cirebon? Picture produktiitas employees at Bank BNI Syariah Cirebon?, And how the influence of compensation on employee productivity at Bank BNI Syariah Cirebon ?. This study aims to determine the influence of compensation to labor productivity.

This study uses a quantitative approach, the data collection techniques poll or questionnaire. The population used is the employees at Bank BNI Syariah Cirebon. While the methods used untuk determine the number of samples is to use sampling techniques formula as many as 57 people. Data were assessed by using the hypothesis with phase validity, reliability, normality test, classical assumptions and regression test. Data obtained using SPSS version 17.

Based on the research results, obtained the following regression equation $Y = 4.383 + 0,875X$. based on statistics, indicators in this study are valid and are reliable variables. In the classic assumption test normal distribution of data, absence of multikoleniritas, all variables do not experience heteroskedasititas, and the data is free from the occurrence of autocorrelation. From the research results show that there is a positive and significant influence between the compensation to productivity thitung > t table ($9.124 > 2.004$) which means that the hypothesis is accepted.

Keywords: Compensation, Work Productivity, Bank BNI Syariah



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Cirebon” oleh Erna Octaviana, NIM : 59321306, telah diajukan dalam sidang Munaqosah pada tanggal 01 Juni 2015.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE.I) pada Jurusan Muamalah Hukum Ekonomi Syariah – Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

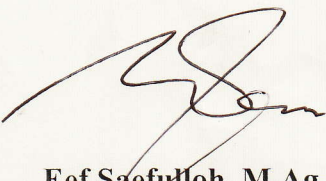
Cirebon, 04 Juni 2015




Ketua

H. Juju Jumena, SH.,MH
NIP. 19720514.200312.1.003

Sekretaris


Eef Saefulloh, M.Ag
NIP.19760312.200312.1.003

Penguji I


Dr. Abdul Aziz, M.Ag
NIP. 19730526.200501.1.004

Penguji II


Alvien S Haerisma, MSI
NIP. 19800912.200604.1.001



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR ISI

ABSTRAK

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERSETUJUAN

NOTA DINAS

RIWAYAT HIDUP

PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI

MOTTO

PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iii

DAFTAR TABEL v

DAFTAR GAMBAR vii

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang 1

2. Rumusan Masalah 3

3. Maksud dan Tujuan 3

4. Kegunaan Penelitian 4

5. Sistematika Laporan Penelitian 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi 6

2.1.1 Pengertian Kompensasi 8

2.1.2 Bentuk-bentuk Kompensasi 10

2.1.3 Tujuan dan Fungsi Kompensasi 11

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi 14

2.2 Produktivitas 16

2.2.1 Pengertian Produktivitas 16

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja 19

2.2.3 Pengukuran (Penilaian) tingkat produktivitas kerja 20



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.2.4 Variabel-variabel Produktivitas Kerja	21
2.2.5 Strategi untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja	23

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	25
3.2 Jenis dan Sumber Data	25
3.3 Populasi dan Sampel	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data	26
3.5 Skala Pengukuran	26
3.6 Definisi Operasional Variabel	27
3.7 Tranformasi Data Ordinal ke Interval	29
3.8 Pengujian Instrument Penelitian	29
3.9 Analisis Data	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	36
4.2 Pembahasan	51

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 Nilai Jawaban Variable X Dan Variable Y	27
Tabel 3.2 Operasional Variabel	28
Tabel 3.3 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel X	30
Tabel 3.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Y	31
Tabel 3.5 Uji Prosentasi Data	32
Table 3.6 Interpretasi Korelasi Nilai r	34
Tabel 4.1 Karyawan Mengetahui Dengan Baik Yang Dinamakan Kompensasi	52
Tabel 4.2 Perusahaan Memberikan Kompensasi Secara Adil	53
Tabel 4.3 Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Keahlian	53
Tabel 4.4 Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Target Perusahaan	54
Tabel 4.5 Perusahaan Memberikan Istirahat Dengan Kebutuhan Karyawan	54
Tabel 4.6 Perusahaan Menetapkan Besaran Kompensasi	55
Tabel 4.7 Karyawan Mendapatkan Penghargaan	55
Tabel 4.8 Perusahaan Memberikan Bonus	56
Tabel 4.9 Perusahaan Memberikan Biaya Pinjaman	56
Tabel 4.10 Perusahaan Memperhatikan Jaminan Hari Tua	57
Tabel 4.11 Perusahaan Memperhatikan Asuransi	57
Tabel 4.12 Kompensasi Diterima Karyawan Sesuai Standar	58
Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil Perhitungan tentang Kompensasi	59
Table 4.14 Karyawan Mematuhi Tugas Sesuai Posisi	60
Tabel 4.15 Karyawan Terampil Melaksanakan Pekerjaan	61
Tabel 4.16 Pelayanan Karyawan Sesuai Dengan Tingkat Kemampuan Finansial Yang Dimiliki Perusahaan	61
Tabel 4.17 Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Secara Efektif	62
Tabel 4.18 Karyawan Menyambut Ramah Para Nasabah	62



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tabel 4.19 Karyawan Tidak Menunda Pekerjaan Dari Pemimpin	63
Tabel 4.20 Pekerjaan yang Dikerjakan Karyawan Selalu Teliti	63
Tabel 4.21 Karyawan Selalu Menjaga Kebersihan Perusahaan	64
Tabel 4.22 Karyawan Selalu Tepat Waku Dalam Bekerja	64
Tabel 4.23 Karyawan Selalu Tepat dan Tanggap	65
Tabel 4.24 Karyawan Berusaha Tidak Melakukan Kekeliruan	65
Tabel 4.25 Karyawan Selalu Mematuhi Peraturan	66
Tabel 4.25 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Produktivitas Kerja	67



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Produktivitas Kerja	25
--------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Perbankan syariah adalah lembaga keuangan yang beroperasi dengan tidak mengandalkan pada bunga yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya sesuai dengan prinsip syariah.

Dalam menjalankan usahanya lembaga keuangan, kegiatan bank sehari-hari tidak akan terlepas dari bidang keuangan. Sama seperti halnya perusahaan lainnya, kegiatan pihak perbankan secara sederhana dapat kita katakan sebagai tempat melayani segala kebutuhan para nasabahnya atau pengguna jasa lainnya.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi, dalam manajemen sumber daya manusia karyawan diangkat harkatnya, tidak saja sebagai objek pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga dianggap sebagai objek yang berperan untuk menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.¹

Jelaslah bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Dengan kebutuhannya terpenuhi sehingga produktivitas meningkat. Semakin meningkat produktivitas akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan.

Bertitik tolak dari karyawan sebagai sumber daya manusia, maka perlu diketahui bahwa tenaga kerja memerlukan penghargaan, juga diakui prestasi kerja mereka yang dimiliki.

Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

¹ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2010), 4-5

Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaan maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas karyawan. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai.

Karyawan Bank BNI Cabang Cirebon merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan Bank BNI menjadi Lembaga Keuangan Bank Syariah. Karena dengan karyawan tersebut kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik, karena itu kinerjanya dituntut lebih profesional guna dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Bank BNI Syariah cabang Cirebon dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusiannya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan.

Dalam upaya pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai factor diantaranya factor individu dimana hubungan antar karyawan dapat terjalin secara baik atau tidak, kerja sesama karyawan dapat terjalin secara dengan atasan.

Fenomena yang terjadi di Bank BNI Syariah adalah menurunnya kinerja karyawan. Jadi pencapaian kinerja karyawan dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf Bank BNI Syariah Cabang Cirebon salah satu indikasi menurun kualitas karyawan karena banyaknya keluhan yang dating dari nasabah.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank BNI Syariah cabang Cirebon yaitu dengan mempertahankan kinerja yang sudah diarahi saat ini agar tidak terjadi lagi penurunan, kiranya perlu dikaji ulang setiap factor yang berperan didalamnya, yaitu dengan pemberian kompensasi untuk dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat kita lihat bahwasanya produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja



karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai.

Latar belakang permasalahan ini adalah bahwa peningkatan produktivitas dari suatu Bank merupakan salah satu tujuan utama. Dari keseluruhan gambaran tersebut di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan kegiatan penelitian yang diangkat dalam bentuk skripsi dengan judul : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK BNI SYARIAH CIREBON.**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka problem statement dalam penelitian ini, menunjukkan seberapa jauh pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk memilih judul “ *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon*”.

Berdasarkan Problem Statment dan Research Problem di atas, maka pertanyaan penelitian ini dapat di simpulkan sebagai berikut :

- 2.1 Bagaimana pemberian kompensasi karyawan pada Bank BNI Syariah Cirebon ?
- 2.2 Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cirebon ?
- 2.3 Berapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cirebon ?

3. Maksud dan Tujuan

3.1 Maksud Penelitian

Dengan adanya alasan yang telah dikemukakan di atas, maka maksud dari peneliti ini adalah untuk memperoleh data yang diperlukan sebagai bahan dalam penulisan skripsi.



3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pada penelitian ini adalah :

- 3.2.1 Untuk menganalisis gambaran kompensasi karyawan pada Bank BNI Syariah Cirebon.
- 3.2.2 Untuk menganalisis gambaran produktivitas kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cirebon.
- 3.2.3 Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cirebon.

4. Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak :

4.1 Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman khusus tentang cara penulisan skripsi yang baik sekaligus untuk melatih penulis agar dapat mencari alternatif dalam suatu permasalahan.

4.2 Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi Bank BNI Syariah Cirebon, dalam melakukan keputusan dalam pemberian kompensasi guna memberikan motivasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

4.3 Kegunaan Akademik

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan referensi guna melakukan penelitian lebih lanjut pada permasalahan yang sama.



5. Sistematika Laporan Penelitian

Penulisan skripsi ini direncanakan dari lima bab yang saling terkait, diantaranya:

Bab I, merupakan bab Pendahuluan : pada bab ini akan disajikan hal-hal sebagai berikut, Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Maksud dan Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Kerangka Pemikiran, Hipotesis, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab II, berisikan Tinjauan Teori, pada bab ini dikemukakan Teori mengenai Kompensasi dan Produktivitas kinerja karyawan. Dan terdapat beberapa penjelasan mengenai sebuah teori yang akan dibahas secara lebih lengkap, mulai dari macam-macam, pengertian, jenis dan sebagainya.

Bab III, bab ini menjelaskan metodologi penelitian, yakni objek penelitian, teknik pengumpulan data, objek penelitian populasi dan sampel serta teknik analisis data.

Bab IV, bab ini membahas tentang analisis kompensasi kerja karyawan yang terdapat Bank BNI Syariah cabang Cirebon.

Bab V, bab ini berisi mengenai kesimpulan dari seluruh bab yang ada dalam penelitian sekaligus merupakan jawaban dari rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini, dan beberapa saran.





BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Bank BNI Syariah Cirebon serta pembahasan yang telah penulis sajikan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan dalam upaya balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan. Hal ini dapat dilihat dari aktivitas usaha dan jasa layanan yang diberikan oleh Bank BNI Syariah Cirebon. Perolehan skor rata-rata berdasarkan hasil angket yang disebarkan kepada 57 responden, diperoleh jawaban sangat setuju sebesar (29.68%), jawaban setuju sebesar (56.73%), jawaban ragu-ragu (10.38%), jawaban kurang setuju sebesar (2.92%), dan jawaban tidak setuju sebesar (0.29%). Dari data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi telah diberikan dengan baik oleh Bank BNI Syariah Cirebon. Hal ini dapat dilihat dari aktivitas pemberian kompensasi secara adil kepada karyawan Bank BNI Syariah Cirebon.
2. Produktivitas kerja pada Bank BNI Syariah Cirebon sudah cukup baik dan optimal. Hal ini dapat dilihat dari perolehan skor rata-rata hasil angket yang disebarkan kepada 57 responden, diperoleh jawaban sangat setuju sebesar (27.34%), jawaban setuju sebesar (61.40%), jawaban ragu-ragu sebesar 9.21%), jawaban kurang setuju sebesar (2.05%), dan jawaban tidak sebesar (0%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cirebon sangat bagus. Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi pada Bank BNI Syariah Cirebon berjalan dengan lancar.

3. Dari perhitungan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,776 termasuk kedalam kriteria yang tinggi/kuat yaitu antara 0,600 – 0,800. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang tinggi. Untuk uji t dengan taraf dihasilkan t_{hitung} sebesar 9,124 dan t_{tabel} sebesar 2,004. Ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila pemberian kompensasi yang sesuai, maka upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja akan terpenuhi. Adapun nilai koefisien (KD) diperoleh nilai sebesar 60%. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempengaruhi produktivitas sebesar 60%, sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian atau tidak diamati dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hipotesis yang terbukti, maka penulis mengajukan saran yang sekiranya dapat dijadikan masukan bagi perusahaan , yaitu sebagai berikut :

1. Dalam pemberian kompensasi diperlukan adanya pemberian kompensasi yang memadai. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar Bank BNI Syariah Cirebon dapat lebih sesuai dan adil.
2. Produktivitas kerja karyawan terus dipertahankan dan ditingkatkan, karena merupakan indikator bagi proses ekonomisasi ini, dan merupakan tolak ukur utama bagi kemajuan ekonomis yang dicapai.





DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainudin. *Hukum Perbankan Syariah*. Jakarta : Sinar Grafika, 2008.
- Bambang T, Cahyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : IPWI, 1996
- Cholid, Narbuko dan Abu, Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- Dahlan, Zaini. *Qur'an Karim dan Terjemah Artinya* UII Press Yohyakarta, 2013.
- Depag Republik Indonesia. *Al-qu'anul Karim*. Semarang : Nur Cahaya, 1985.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang : CV Alwaah, 1989.
- Hasan Umar. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Jusmaliani. *Mencari Solusi Tingkat Upah Islam dalam Teori Ekonomi dalam Islam*. Yogyakarta : Kreasi Kencana, 2013.
- Malayu, SP Hasibun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.
- Mangkunegara, Shafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bpfe, 2000.
- Masduqi. *Produktivitas dan Peningkatan Ekonomi*. www. Suara Ekonomi. 2004.
- Muchdarsyah, Sinungan. *Produktivitas*. Jakarta: Aksara Perseda, 1999.
- Nasution S. *Metode Reseach (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- Nawawi, H Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2002.
- Priyanto, Duwi. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom, 2010.

- Ridwan. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta, 2004.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2006.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Singarimbun, Masri dan Effendi Sufian. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta. LP3ES, 2006.
- Slamet, Saksono. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius, 1997.
- Soerjono, Soekanto. *Ringkasan Metodologi Penelitian Hukum Empiris*. Jakarta: Indonesia Hillco, 1990.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2006.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sugiyono. *Metodelogi Penelitian kuantitatif dan kualitatif R&D*, Jakarta. Alfabeta, 2008.
- Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian (Sesuatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- Suharsimi, Arikunto. *Manajemen Penelitian*. Cet XI. Jakarta: Rineka Cipta, 2007.
- Sujudi, Ragil Putra. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta, Skripsi, prodi Ekonomi UI Yogyakarta*, 2006.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Jakarta: Kencana, 2010.
- Swasta, Basu, dkk. *Pengantar Bisnis Moderen*. Yogyakarta: Liberty, 2002.
- Triton, PB. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perspektif Partnership dan Kolektifitas*. Yogyakarta: Tugu Publisher, 2007.
- Umar, Hasein. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia, 2000.



Yamit, Zulian. *Manajemen Produksi & Operasi*. Edisi kedua. Yogyakarta: Ekonisia, 2005.

Yuniarsih, Tjutju. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2008.

